

ANALISIS KEPEMIMPINAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERKAIT
PENINGKATAN BUDAYA PRESTASI SEKOLAH DI MTS KOTA BIMA

TESIS



Diajukan Oleh:

SRI HARYANTI

201520240211090

PROGRAM STUDI

MAGISTER KEBIJAKAN DAN PENGEMBANGAN PENDIDIKAN

DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2017

**ANALISIS KEPEMIMPINAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
TERKAIT PENINGKATAN BUDAYA PRESTASI SEKOLAH DI MTS
KOTA BIMA**

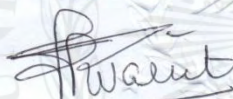
Diajukan oleh :

SRI HARYANTI
201520240211090

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, Jum'at/ 15 September 2017

Pembimbing Utama



Dr. Endang Poerwanti, M.Pd

Direktur
Program Pascasarjana
Pengembangan Pendidikan



Dr. Latipun, M.Kes

Pembimbing Pendamping



Dr. Ichsan Anshory Am, M.Pd

Ketua Program Studi
Magister Kebijakan dan



Dr. Agus Tulus, M.Pd

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

SRI HARYANTI

201520240211090

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Jum'at/15 September 2017
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr.Endang Poerwanti,M.Pd

Sekretaris : Dr.Ichsan Anshory Am,M.Pd

Penguji I : Dr.Mohammad Syaifuddin,MM

Penguji II : Dr.Mohammad Syahri,M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **SRI HARYANTI**
NIM : **201520240211090**
Program Studi : **Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **ANALISIS KEPEMIMPINAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERKAIT PENINGKATAN BUDAYA PRESTASI SEKOLAH DI MTS KOTA BIMA**

Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.

2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

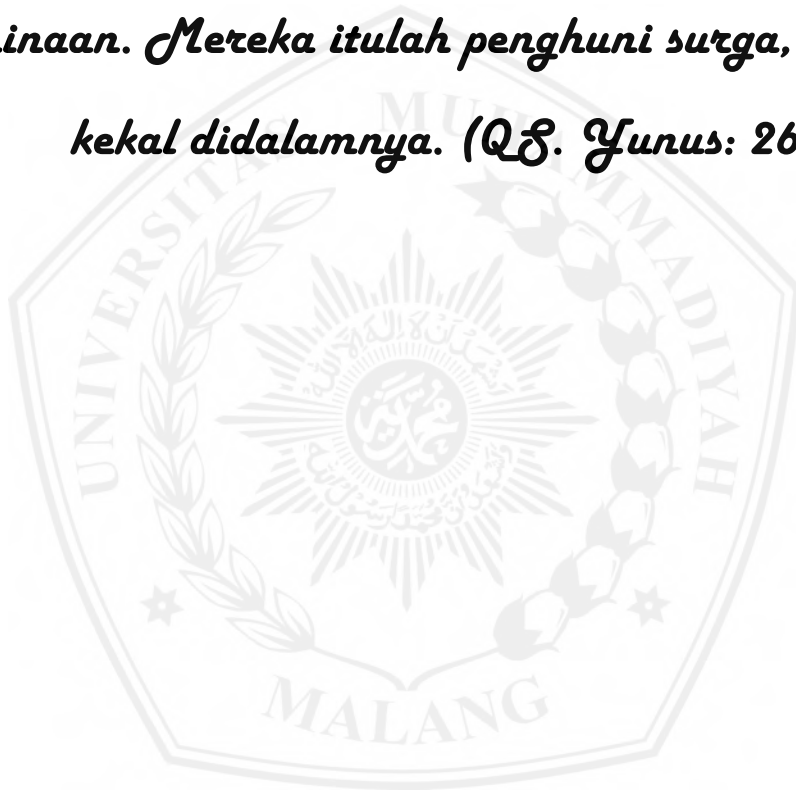
Malang, 15 September 2017
Yang menyatakan,



SRI HARYANTI

Modul

“Bagi orang-orang yang berbuat baik, ada pahala yang terbaik (surga) dan tambahannya. Dan muka mereka tidak ditutup debu hitam dan tidak pula kehinaan. Mereka itulah penghuni surga, mereka kekal didalamnya. (QS. Yunus: 26)



PERSEMBAHAN

Rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya. Salawat dan salam atas junjungan Rasulullah SAW yang memberikan petunjuk ke jalan terang dan benar sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Kupersembahkan tesis ini untuk

1. Ayah dan ibuku yang aku sayangi, terima kasih atas doa dan kasih sayang yang telah kalian berikan untukku.
2. Kaka-kaka ku, Hasanuddin, Aisyah, Darfia, Fudia. Terima kasih atas dukungan dan motivasinya.
3. Calon imanku Ramlin Hamzah, terima kasih atas doa dan dukunganya selama ini.
4. Teman-teman seperjuangan (MKPP ANGKATAN 2015) yang selalu bersama-sama diwaktu bimbingan dan saling membantu dalam kesulitan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirobbilalamin, tiada kata yang dapat terucap selain puja serta puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penulisan tesis ini.

1. Drs. Fauzan, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di lembaga yang dipimpinnya
2. Dr. Latipun, M. kes selaku Direktur Program Pascasarjana beserta para staf Program pascasarjana yang telah membantu untuk kelancaran administrasi
3. Dr. Agus Tinus, M. Pd selaku Ketua Program studi Magister Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan yang telah memberikan motivasi serta arahan untuk penulis
4. Dr. Endang Poerwanti, M.Pd selaku dosen pembimbing Utama yang telah memberikan waktu, motivasi serta bimbingan sehingga tesis ini dapat terselesaikan
5. Dr. Ichsan Anshory AM.,M, Pd selaku dosen pembimbing Pendamping, terima kasih telah meluangkan waktu, memberikan arahan serta motivasi sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan
6. Bapak dan ibu dosen program pascasarjana yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menuntut ilmu di program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

Malang, 15 September 2017

ABSTRAK

Abstrak: Peran Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai posisi penting dalam meningkatkan kualitas sekolah. atas dasar itu, penelitian difokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi di sekolah. penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang dilakukan di MTSN I Kota Bima dan MTS Muhammadiyah Kota Bima.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: (1) wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, wakil kepala sekolah, siswa, kementerian agama dan komite; (2) observasi untuk mendapatkan gambaran tentang keadaan sekolah, pada saat kepala sekolah melakukan rapat dan melakukan pembinaan terhadap guru-guru, dan observasi terhadap kegiatan siswahnya; dan (3) dokumentasi dipilih berdasarkan teknik purposive sampling dan di padukan dengan snowball sampling. data yang terkumpul di sekolah di analisis melalui tahap reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan, dan untuk mengecek Kebenaran data di analisis dengan menggunakan triangulasi sumber dan metode.

Hasil penelitian sbb: (1) terdapat perbedaan kepemimpinan kedua sekolah sehingga memiliki budaya prestasi yang berbeda; (2) bentuk pembinaan siswa yang dilakukan oleh kedua sekolah berbeda, MTSN I melakukan pembinaan kepada siswa tidak hanya saat mengikuti lomba saja tetapi diadakan setiap minggunya, namun. Hal tersebut berbanding terbalik dengan yang terjadi di MTS Muhammadiyah Kota Bima. Sehingga menyebabkan prestasi kedua sekolah tersebut berbeda.

Kata kunci: **Kepemimpinan, Manajerial, Kepala Sekolah**

ABSTRACT

Abstract: Headmaster's role as a manager has significant position in increasing school's quality. According to that reason, this study focused on the leadership of headmaster to increase schools' achievement. Descriptive study and descriptive qualitative approach was chosen by the researcher in conducting this study. This study conducted at MTSN 1 Kota Bima and MTs Muhammadiyah Kota Bima.

Data collection techniques used in this study was: (1) profound interview with headmaster, teacher, vice headmaster, students, ministry of religious affairs and committee; (2) observation to know the representation of school situation, when the headmaster has meeting and guiding the teachers, and observation about students' activities; and (3) documentation was selected based on purposive sampling technique and was combined with snowball sampling technique. Furthermore, the data obtained from the school would be analyzed by using data reduction step, data display and conclusion. Also, the researcher used triangulation resource and method to verify the validity of the data that being analyzed.

In conclusion, the researcher got a result as follows: (1) there is a differences of leadership in both school which result in culture achievement difference; (2) the differences of self-building to the student, MTSN I is not only did a self-building for the competition as their preparation, but also the continuity of self-building in every week. On the other hand, MTS Muhammadiyah has different ways to do self-building unlikely MTSN I did. Hence, it makes both schools has different cultural achievement.

Keywords: *Leadership, Managerial, Head Master*

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Surat Pernyataan.....	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Daftar Isi.....	ix
1. PENDAHULUAN	1
2. KAJIAN PUSTAKA.....	2
2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	2
2.2 Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah	3
2.3 Kepala Sekolah Sebagai Manajer.....	5
2.4 Budaya Prestasi Sekolah	7
2.5 Sekolah Efektif dan Sekolah Berprestasi	8
3. METODE PENELITIAN.....	9
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	9
3.2 Tempat Penelitian.....	10
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	10
3.4 Teknik Analisis Data.....	12
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	12
5. PENUTUP.....	25
5.1 Kesimpulan	25
5.2 Saran.....	26
DAFTAR PUSTAKA	27
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	32

1. Pendahuluan

Era persaingan global semakin ketat untuk menghadapi tantangan global, pemerintah terus berupaya dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan mengamanatkan secara tersurat melalui UU No. 20 tahun 2003 pasal 51 yang menyatakan bahwa setiap lembaga pendidikan wajib menyelenggarakan manajemen berbasis sekolah (MBS) dalam rangka memenuhi standar pelayanan minimal (SPM). Standar pelayanan minimal wajib dipenuhi oleh setiap Kabupaten/Kota sekurang-kurangnya dalam waktu 3 tahun setelah SPM tersebut dikeluarkan (Renstra Permendikbud, 2015-2019; Permendikbud Nomor 23 Tahun 2013). Penjaminan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah dimaksudkan agar setiap satuan pendidikan berusaha memenuhi standar pelayanan minimal (Minarti, 2011). Standar ini dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan mutu secara merata dan terfokus (Usaid Kinerja, 2014). Pemerataan mutu pendidikan bertujuan untuk membangun tercapainya budaya mutu bagi pendidikan formal, nonformal dan informal (Permendiknas No 63 Tahun 2009).

Kemajuan pendidikan di Indonesia secara kuantitas cukup mengembirakan namun secara kualitas, perkembangannya masih belum merata. Berdasarkan hasil penelitian bahwa belum meratanya pendidikan di Indonesia, disebabkan oleh potensi dan kemampuan sekolah yang berbeda serta kurangnya kemampuan manajerial para pimpinan pendidikan, sehingga mutu pendidikan yang dihasilkan bervariasi (Andang, 2014; Dally, 2010). Fakta lapangan menunjukkan bahwa variasi mutu pendidikan juga terjadi di Kota Bima dari 10 sekolah MTSN dan swasta namun hanya satu sekolah MTSN yang terakreditasi A. Sementara enam sekolah MTS lainnya baik negeri maupun swasta masih terakreditasi B dan C bahkan tiga sekolah MTS masih belum terakreditasi (Kemenag, 2016). Kelemahan mutu dari komponen-komponen pendidikan berujung pada rendahnya kualitas manajerial pimpinan pendidikan (Saondi, 2014). Sekolah sebagai satuan pendidikan tidak akan menjadi bermutu baik dan unggul, jika tidak dikelola oleh kepala sekolah melalui manajemen yang tepat.

Melihat permasalahan diatas maka peneliti akan mengambil sekolah yang terakreditasi A dan B yang ada di Kota Bima untuk melihat kontribusi yang diberikan oleh Kepala Sekolah terhadap pencapaian keberhasilan sekolah. Penelitian ini difokuskan pada kepemimpinan manajerial kepala sekolah terkait peningkatan budaya prestasi sekolah di Tsanawiyah Negeri dan Swasta yang ada di Kota Bima. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui: (1) bagaimana kepemimpinan manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan budaya prestasi sekolah?; (2) apa faktor pendukung Kepala Sekolah sebagai manajerial dalam meningkatkan budaya prestasi di sekolah?; (3) apa kendala yang dihadapi Kepala Sekolah sebagai manajerial dalam meningkatkan budaya prestasi di Sekolah?; (4) bagaimana upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai manajerial dalam mengembangkan budaya prestasi di sekolah?.

2. Kajian Pustaka

2.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa (2012) Kepala Sekolah merupakan pemimpin dalam suatu sekolah yang bertanggung jawab, terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Sementara menurut Rahman (2006), Kepala Sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang menduduki jabatan struktural yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sekolah. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sekolah dan bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah.

Menurut Permendiknas No 28 tahun 2010 tentang penugasan guru untuk menjadi Kepala Sekolah dikatakan bahwa Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan karena sudah memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Subandono (2011) bahwa untuk dapat menjadi Kepala Sekolah, seseorang harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang meliputi kemampuan untuk menguasai keterampilan profesional dan kompetensi administrasi, serta mampu melakukan pengawasan terhadap komponen yang ada. Menurut (Mulyasa,

2012; Wahyosumidjo, 2002; Rahman, 2006) Persyaratan-persyaratan yang perlu dikuasai oleh kepala sekolah sebagai pemimpin diantaranya adalah:

- a. Keahlian atau kemampuan dasar seperti mempunyai kecakapan spesifik seperti proses, prosedur, dan teknik-teknik yang digunakan untuk menganalisis hal-hal yang khusus serta mempunyai keterampilan untuk bekerja sama dengan orang lain sebagai anggota kelompok;
- b. Kualifikasi pribadi seperti memiliki mental yang unggul, emosi yang stabil, dan berwatak sosial serta memiliki sikap empati dan loyal terhadap semua komponen yang ada di sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk bisa menguasai semua kompetensi, hal ini sebagaimana yang telah diatur oleh Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah yang meliputi: (1) kompetensi kepribadian; (2) manajerial; (3) kewirausahaan; (4) supervisi; (5) kompetensi sosial. Merujuk kepada lima peran kepala sekolah di atas, dapat diuraikan secara ringkas hubungan antara kepala sekolah dengan peningkatan prestasi sekolah adalah sbb:

(1) kompetensi kepribadian merupakan kemampuan untuk selalu konsisten dalam berfikir, bersikap, dan berucap; (2) kepala sekolah sebagai *manager* pendidikan harus mampu untuk mendorong keterlibatan seluruh komponen sekolah dalam berbagai kegiatan untuk menunjang program sekolah; (3) kewirausahaan maka kepala sekolah seharusnya dapat menciptakan pembaharuan, keunggulan komparatif, serta memanfaatkan berbagai peluang. (4). kepala sekolah sebagai supervisor. harus mampu melakukan supervisi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikannya; (5) kompetensi sosial merupakan kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain dalam menjalin kerja sama baik secara individual maupun kelompok.

Kompleksnya penguasaan keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah menunjukkan bahwa pekerjaan ini bukanlah pekerjaan yang mudah.

2.2. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Keberhasilan organisasi sebagian besar sangat ditentukan oleh kepemimpinan lembaga tersebut. Tipe kepemimpinan identik dengan gaya kepemimpinan seseorang. Menurut (Siagian, 2003) tipe kepemimpinan kepala sekolah dapat dibagi menjadi lima tipe pokok adalah sbb:

a. Tipe kepemimpinan otokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan pada satu orang sebagai penguasa tunggal, sementara kedudukan bawahan hanya sebagai pelaksana keputusan, pemimpin memandang dirinya lebih dari segalanya dan bawahan tunduk pada kekuasaan sang pemimpin. kekuasaan pemimpin di gunakan untuk menekan bawahannya, dengan mempergunakan sanksi sebagai hukuman atau alat utama.

Tipe kepemimpinan otokratis memiliki ciri antara lain: (1) beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin; (2) konsep atau ide berasal dari pemimpin; (3) disiplin tinggi, bekerja keras dan tidak mengenal lelah; (4) kebijakan ditentukan oleh pemimpin, walaupun ada rapat sifatnya hanya sebatas pemberitahuan/sosialisasi; (5) tidak adanya kepercayaan pemimpin kepada bawahannya (Mulyadi, 2010).

b. Tipe kepemimpinan paternalistik

Tipe ini sangat mengutamakan kebersamaan dan memperlakukan semua bawahannya dengan adil dan sama rata. Tipe kepemimpinan ini biasanya (1) menganggap bahwa bawahan sebagai manusia yang belum dewasa; (2) mereka bersikap terlalu melindungi; (3) jarang memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk mengambil keputusan (4) merasa paling benar dan mengetahui segalanya.

c. Tipe kepemimpinan kharismatik

Tipe kepemimpinan ini mempunyai kemampuan dalam menggerakkan dan memberdayakan orang yang dipimpinnya dengan akhlak yang terpuji, sehingga menimbulkan rasa hormat, segan, dan patuh terhadap pemimpinnya. Tipe kepemimpinan ini membawa daya tarik yang luar biasa sehingga mempunyai banyak pengikut dan pengawal-pengawal yang dapat dipercaya. Kepemimpinan ini dianggap sebagai kemampuan yang supernatural yang diperoleh dari karunia yang maha kuasa.

d. Tipe kepemimpinan bebas (*laissez faire*)

Tipe kepemimpinan ini memberikan kebebasan penuh kepada orang yang dipimpinnya untuk melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingnya

masing-masing. Pemimpin hanya memposisikan dirinya sebagai penasehat, dalam kepemimpinan ini jika tidak ada anggota yang mengambil inisiatif untuk menetapkan keputusan maka kegiatan organisasi tidak ada. Tipe kepemimpinan ini tidak efektif karena seorang pemimpin terlalu banyak memberikan kebebasan kepada para pengikutnya, untuk menentukan aktivitas mereka sehingga organisasi ini menjadi kacau karena pemimpin tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

e. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini memberikan kesempatan yang luas kepada anggota organisasi untuk berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan. Pembagian tugas kerja kepada para anggota disertai dengan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab. Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas memungkinkan anggota berpartisipasi secara aktif.

Tipe kepemimpinan yang dipaparkan oleh para ahli dibidang pendidikan semuanya hampir sama, hanya saja ada beberapa bagian yang berbeda diantaranya seperti tipe Kepemimpinan pseudo-demokratik yang di jelaskan oleh (Munir, 2008) Kepemimpinan ini seakan-akan berlangsung secara demokratik karena pemimpin berusaha bersikap dan bertingkah laku baik kepada semua bawahannya dengan memberikan hak dan kekuasaan kepada bawahannya untuk memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya pemimpin ini bekerja dengan penuh perhitungan ia mengatur siasat agar nanti keinginannya terwujud. Sementara tipe kepemimpinan yang di jelaskan oleh (Mulyadi, 2010) menambahkan tipe militeristik adalah tipe pemimpin yang memiliki sikap yang selalu menggerakkan bawahannya dengan sistem perintah. Pemimpin menerapkan kedisiplinan yang tinggi namun kaku dari bawahan serta sukar menerima kritikan.

2.3. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

2.3.1. Pengertian manajer

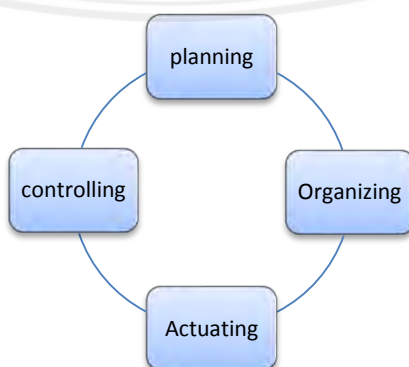
Menurut Andang (2014) manajemen adalah proses pengaturan dan pengelolaan yang melibatkan unsur-unsur perencanaan, pengorganisasian, pengalaman dan pengendalian sumber daya yang ada. Menurut (Mulyasa, 2002) manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan

perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan ilmu untuk mengatur pemanfaatan sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya bukan manusia yang dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.2. Fungsi Manajemen Kepala Sekolah

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, disebutkan bahwa seseorang yang menjabat sebagai Kepala Sekolah harus mempunyai lima kemampuan dasar satu diantaranya adalah kemampuan manajerial. Kemampuan ini sangat penting untuk mendorong Kepala Sekolah dalam menjabarkan sumber daya sekolah yang mendukung terlaksananya proses belajar mengajar, serta melakukan perencanaan, pengaturan, pengorganisasian dan memimpin keseluruhan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan di sekolah (Minarti, 2011). Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan merupakan fungsi dari organisasi yang harus benar-benar bisa dipahami oleh kepala sekolah. Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi, sangat tergantung pada kemampuannya dalam menjalankan fungsi-fungsi manajer secara efektif (Puspitasari, 2015).

Fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat digambarkan sbb:



Gambar 1.1: Diagram Manajer (Puspitasari, 2015).

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dijelaskan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer adalah sebagai berikut: (1) perencanaan yaitu proses memilih dan menentukan kebijakan, program dan tujuan dari organisasi; (2) mengorganisasikan yaitu proses pembagian tugas dan wewenang secara terperinci berdasarkan bidang-bidang dan bagian-bagian sehingga tercipta adanya kerjasama yang harmonis; (3) pelaksanaan merupakan tindakan yang dilakukan agar semua anggota kelompok dalam organisasi berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan yang direncanakan; (4) pengawasan yaitu proses pengamatan untuk mengetahui keefektifan kegiatan dalam organisasi serta untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan selama berlangsungnya proses pengelolaan.

Keberadaan kepala sekolah sebagai seorang manajer mempunyai peran yang signifikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Muhaimin, 2005, Prabowo; 2008; Safitri dkk, 2015).

2.4 Budaya Prestasi Sekolah

Budaya sekolah merupakan ciri khas dari karakter maupun watak yang dibangun dan dianut secara bersama oleh anggota organisasi sebagai moral dalam beradaptasi serta menjadi bagian dari kegiatan dan kehidupan mereka (Mulyadi, 2010) Budaya sekolah akan mempengaruhi suasana kelas, baik kebebasan yang dinikmati peserta didik dalam mengembangkan pikiran dan prestasinya ataupun sebaliknya, budaya yang baik perlu ditanamkan kepada semua komponen yang ada didalam organisasi sekolah agar termotivasi untuk berprestasi.

Budaya prestasi merupakan bentuk budaya sekolah yang mempunyai point utama di setiap sekolah, sehingga mempunyai citra pada masyarakat luas (Yuliono, 2011). Budaya prestasi akan menghasilkan sistem nilai sekolah yang kondusif untuk keberlangsungan dan keberlanjutan dalam berprestasi di sekolah. Budaya prestasi adalah bentuk budaya sekolah yang menghasilkan tatanan nilai yang kondusif serta memiliki point utama yang membedakannya dengan sekolah lain sehingga mempunyai pencitraan pada masyarakat luas (Purnama, 2006).

Penanaman Budaya prestasi sekolah dapat dilakukan melalui: pembinaan nilai-nilai keagamaan, kegiatan orientasi sekolah, proses pembelajaran, evaluasi belajar, ekstrakurikuler, penghargaan prestasi, kecintaan terhadap almamater, keteladanan kepada guru, kerjasama dengan orangtua peserta didik (Yuliono, 2011). Cara efektif dalam meningkatkan budaya prestasi sekolah adalah semua komponen yang ada di sekolah harus memahami pentingnya nilai-nilai dalam kebudayaan institusi, agar tercipta tatanan nilai yang kondusif agar termotivasi untuk berprestasi.

2.5 Sekolah Efektif dan Sekolah Berprestasi

Sekolah efektif adalah sekolah yang memiliki manajemen yang baik, transparan dan akuntabel serta mampu memberdayakan semua komponen sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif (Anwar, 2011). Sekolah dapat dikatakan efektif jika sekolah dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi, yang mana tingkatan pencapaiannya ditandai dengan prestasi lulusan sekolah (Marzuki dkk, 2015) sekolah efektif selalu menetapkan keberhasilan pada input, proses, output, dan outcome yang ditandai dengan berkualitasnya komponen-komponen sistem tersebut (Fattah, 2012).

Sekolah efektif akan menghasilkan sekolah yang berprestasi karena mempunyai ketersesuaian yang tinggi antara apa yang telah direncanakan dengan hasil yang dicapai oleh sekolah. motivasi paling penting bagi komponen di sekolah dalam merumuskan perencanaan adalah motivasi berprestasi karena seseorang cenderung berjuang untuk mencapai sukses atau memilih suatu kegiatan yang berorientasi untuk tujuan sukses atau gagal (Yuliono, 2011).

Prestasi sekolah disebut juga dengan keberhasilan sekolah dalam melaksanakan mutu pendidikan. Mutu sekolah dapat dilihat dari sekolah tersebut sudah mendapat akreditasi minimal B (Renstra Kemendikbud, 2015-2019). Menurut (Raihani, 2010) prestasi sekolah dapat dilihat dari prestasi akademik dan non akademik, tingkat kelulusanya tiap tahun dan akreditasi sekolah. Sedangkan menurut (Arifin, 2007) bahwa prestasi sekolah dilihat dari prestasi semua komponen sekolah tersebut.

Prestasi sekolah adalah kemampuan sekolah dalam meningkatkan mutu sekolahnya yang ditunjukkan dengan berbagai prestasi (Mulyasa, 2012).

2.6 Ciri-Ciri Sekolah Efektif

Menurut Pora (2004) sekolah efektif adalah sekolah yang menetapkan keberhasilan sekolahnya sebagai sasaran dan tujuan utama dengan ciri-ciri adanya standar disiplin yang berlaku bagi semua warga sekolah, Memiliki suatu keteraturan dalam rutinitas kegiatan di kelas, mempunyai standar prestasi sekolah yang sangat tinggi, peserta didik mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan, peserta didik lulus dengan menguasai pengetahuan akademik, adanya penghargaan bagi siswa yang berprestasi, peserta didik mau bekerja keras dan bertanggung jawab, kepala sekolah mempunyai program inservice, pengawasan, membuat rencana sekolah bersama-sama para guru dan adanya lingkungan yang nyaman bagi para staf. Sedangkan menurut (Mulyadi, 2010) bahwa sekolah efektif adalah sekolah yang memiliki ciri-ciri sbb: (1) perilaku setiap anggotanya sesuai dengan slogan; (2) para pekerja dilibatkan dalam pemberdayaan; (3) adanya pemberian penghargaan; (4) pendidikan dan pelatihan disediakan bagi para komponen yang ada di sekolah, sehingga mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk perbaikan kualitas secara berkelanjutan.

Inti dari ciri-ciri sekolah efektif yaitu sekolah yang menerapkan kedisiplinan pada semua komponen yang ada, dan perilaku anggotanya sesuai dengan slogan.

3 Metode Penelitian

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang berfungsi memberikan makna secara mendalam atas data atau fakta yang ada. Pendekatan ini dipilih karena peneliti mendeskripsikan data, fakta, dan keadaan atau kecenderungan yang ada, serta melakukan analisis terhadap data yang didapatkan.

Data dari penelitian ini adalah mengenai analisis kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan budaya prestasi sekolah di MTSN1 Kota Bima dan MTS Muhammadiyah Kota Bima subyek penelitiannya meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, komite, guru, kemenag, dan siswa. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, dari berbagai informan diatas peneliti dapat memperoleh data yang akurat dari hasil wawancara secara mendalam.

3.2 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di MTSN1 Kota Bima dan MTS Muhammadiyah Kota Bima, dipilihnya sekolah ini karena memiliki perbedaan akreditasi, dan perbedaan cara kepemimpinan dalam meningkatkan budaya prestasi sekolah.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sbb:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2012) Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, yang tersusun dari berbagai pengamatan dan ingatan. Observasi yang dilakukan peneliti yaitu. peneliti langsung kelapangan untuk melakukan pengamatan kepemimpinan manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi di sekolah. Pengamatan ini dilakukan pada saat kepala sekolah melakukan rapat bersama guru, dan pada saat pembinaan guru berupa pembinaan kompetensi akademik dan non akademik yang bisa diamati

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperoleh data secara langsung dari responden. diantaranya wawancara ini dilakukan kepada kepala sekolah terkait dengan perencanaan dan pengelolaan sekolah, wakil kepala sekolah terkait mengenai kebijakan dan tindakan serta usaha apa saja yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi di sekolah, wawancara kepada guru untuk mengetahui usaha apa saja yang telah dilakukan oleh kepala sekolah dalam menunjang prestasi di sekolah serta usaha apa saja yang sudah dilakukan

oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas guru-guru, wawancara dengan Kemenag untuk mengetahui dukungan yang diberikan dalam meningkatkan prestasi di sekolah sehingga kepala sekolah dapat meningkatkan prestasinya, wawancara dengan komite mengenai bantuan dan dukungan apa saja yang sudah diberikannya dalam meningkatkan prestasi di sekolah dan wawancara dengan siswa untuk mengetahui bagaimana dukungan dan juga motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah dan untuk mengetahui seperti apa kepemimpinan kepala sekolah menurut mereka. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan pedoman wawancara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan yang digunakan sebagai pelengkap dalam metode wawancara dan observasi, yang mendukung penelitian. studi dokumentasi yaitu berupa data tertulis yang digunakan sebagai penguatan pertanyaan informan. Dokumen-dokumen yang diambil adalah dokumen sekolah yang relevan seperti dokumen prestasi akademik dan non akademik siswa dari tahun ketahun, lulusan tiap tahun, akreditasi sekolah, jadwal rencana kegiatan sekolah, sarana dan prasana yang mendukung untuk terlaksananya budaya prestasi sekolah.

4. Triangulasi

Triangulasi menurut (Sugiyono, 2012) merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam menguji kebenaran data yang diperoleh peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode.

- a. Triangulasi dengan sumber dilakukan untuk membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dan membandingkan data hasil wawancara dengan isi suatu dokumen untuk mengecek keabsahan data. Peneliti mengecek keabsahan data

dari berbagai sumber yaitu di kemenag (kementrian agama), komite sekolah, guru-guru sekolah, wakil kepala sekolah dan para siswa. Terkait kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi di sekolah.

- b. Triangulasi teknik yaitu pengujian kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Pada bagian ini peneliti mengecek data mengenai analisis kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan budaya prestasi di sekolah yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

3.4 Teknik Analisis Data

Proses analisis data yang dilakukan oleh peneliti adalah melalui tahap-tahap sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Reduksi data yang dilakukan oleh peneliti yaitumerangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan memfokuskan pada hal-hal yang penting yang terkait dengan masalah yang diteliti.

2. Display Data atau Penyajian Data

Penyajian data dilakukan untuk menarik kesimpulan terhadap informasi yang disusun. Bila dalam penyajian data kurang lengkap maka peneliti melakukan pengumpulan data kembali untuk mendukung peneliti.

3. Penarikan kesimpulan

Verifikasi dan validasi data menggunakan teknik triangulasi. Untuk meningkatkan kepercayaan hasil penelitian maka dilakukan pengecekan keabsahan data melalui kredibilitas dengan cara triangulasi sumber dan triangulasi metode.

4. Hasil Penelitian

4.1 Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah MTSN I Kota Bima

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Prestasi Sekolah

Kepala sekolah menyusun rencana kegiatan sekolah dalam meningkatkan prestasi akademik dan non akademik yang dilakukan setiap awal tahun melalui Rapat Kerja (RAKER). Penyusunan rencana kegiatan sekolah. Kepala sekolah melibatkan komite, wakil kepala sekolah, dan tim-tim dari guru-guru. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah MTSN I kota bima sebagai berikut:

Setiap awal tahun pelajaran kami selalu mengadakan rapat kerja yang dihadiri oleh komite, wakil kepala sekolah dan tim dari guru-guru (WKS18/01/2017). Senada dengan penjelasan diatas waka kesiswaan membenarkan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa: Setiap awal tahun pelajaran, selalu diadakan rapat kerja yang membahas mengenai rencana kegiatan sekolah (WWKS, 19/01/2017).

Kepala sekolah sebagai manajer dalam melaksanakan program peningkatan prestasi sekolah dengan menugaskan guru-guru tertentu untuk mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan tersebut. Hal ini sesuai dengan penyampaian kepala sekolah sbb:

guru-guru yang bertugas sebagai koordinator dalam mengawasi dan membina prestasi siswa itu dipilih berdasarkan kecakapannya dan kedisiplinanya, dalam menjalankan tugas (WKS/19/01/2017). Sementara informal ke 2 yang diwawancarai membenarkan yang dilakukan oleh kepala sekolah bahwa: Kepala sekolah memberikan surat keputusan (SK) secara khusus. SK ini diberikan kepada guru-guru yang bertugas sebagai koordinator dalam mengawasi dan membina prestasi siswa (WG/19/01/2017)

Pelaksanaan program peningkatan budaya prestasi di sekolah dilakukan dalam bentuk pembinaan dan pemberian motivasi. dengan adanya pembinaan yang dilakukan oleh para guru-guru dan kepala sekolah menjadikan para siswa menjuarai kegiatan atau ajang kompetisi baik ditingkat lokal maupun nasional. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh informan ke 2 sbb:

Dalam bidang prestasi kami adalah salah satu yang terbaik di Kota Bima. Pada tingkat nasional, biasanya kami menjuarai ajang MTQ, Hadra, debat bahasa Inggris dan lomba-lomba lainnya (WG 19/01/2017). Hal ini dibenarkan oleh kemenag bahwa: MTSN I Kota Bima merupakan satu-satunya sekolah yang ada di Kota Bima yang memiliki banyak prestasi (KK 19/01/2017).

Salah satu aspek penting dalam mengembangkan budaya prestasi di sekolah adalah dengan mengembangkan profesionalitas para staf dan guru. Kepala sekolah menentukan dan memperkuat motivasi mereka dengan menciptakan komunitas belajar dan memberikan dukungan secara individual. Kepala sekolah memotivasi stafnya dan guru-guru dengan memberikan keteladanan dan bertindak sebagai contoh bagi para guru dan stafnya, khususnya dalam hal kedisiplinan, ia menyatakan :

Saya sebagai kepala sekolah datang lebih awal untuk menyambut para siswa dan guru untuk bersalaman, dan siswa datang pagi-pagi sebelum kelas dimulai. Dan untuk meningkatkan profesionalitas para guru saya selalu membuat proposal untuk pengadaan pelatihan terhadap kompetensi guru dan juga mengikutkan para staf ketika ada pelatihan-pelatihan (WKS 18/01/2017).

Hal ini dibenarkan oleh waka kurikulum sbb:

Biasanya ada pelatihan guru-guru. Kepala sekolah mengirim stafnya pada pelatihan-pelatihan yang sesuai. Seperti kemarin saya juga ikut dalam pelatihan diklat teknis substantif peningkatan kompetensi multimedia, dan yang menjadi panitianya adalah kami dari sekolah ini. Kami menjadi panitian karna kamilah yang membuat proposal untuk diklat itu (WWKS 21/01/2017)

Strategi lain untuk mengembangkan profesionalisme staf dan guru adalah menciptakan komunitas belajar di sekolah. dalam hal ini kepala sekolah mengirim guru-guru untuk melakukan berbagai pelatihan dan kepala sekolah juga menyediakan pelatihan dalam sekolah, dan mengadakan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). MGMP merupakan inisiatif lain dari kepala sekolah untuk menumbuhkan semangat dan budaya belajar dikalangan guru, demi menciptakan komunitas belajar. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh informan pertama sbb:

Ketika ada guru-guru yang ikut dalam pelatihan, maka guru-guru itulah yang akan menjelaskan kepada guru-guru yang tidak ikut dalam

pelatihan tentang apa saja yang mereka dapatkan dalam pelatihan tersebut (WG 19/01/2017).

MGMP berfungsi sebagai wahana bagi guru-guru untuk saling berkonsultasi dan berdiskusi dengan guru-guru mata pelajaran yang sama sekolah memberikan dukungan individual bagi para staf yang ada.

untuk mendorong efektifitas kerja guru dan pegawai kepala sekolah berencana akan menggunakan absensi sidik jari dalam acara tersebut kepala sekolah meminta kepada guru-guru untuk terus bekerja dalam menghasilkan generasi bangsa yang hebat (DKM 26/01/2017).

Semua responden mengakui adanya usaha-usaha dari kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada guru, staf dan siswa. Para siswa menyatakan bahwa:

Bapak kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada kami untuk saling bersaing, kami sangat termotivasi sekali. ketika ada lomba kami selalu di nasehati oleh kepala sekolah untuk selalu berdoa dan melakukan yang terbaik.(WS 26/01/2017).

Kepala sekolah menggunakan banyak cara untuk memotivasi orang lain, termasuk memberikan penghargaan dan hukuman, menciptakan kultur kompetitif, dan menunjukkan prestasi seseorang pada orang lain serta memberikan penghargaan bagi siswa yang berprestasi berupa uang dan piagam. Semua responden yang ada di sekolah membenarkan hal ini. untuk memastikan kegiatan yang ada di sekolah berjalan sesuai dengan harapan, maka kepala sekolah melakukan kunjungan kelas setiap satu kali sebulan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah sebagai berikut :

saya melakukan kunjungan kelas setiap I kali sebulan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar dilakukan secara efektif. (WKS 18/01/2017). Apa yang disampaikan oleh kepala sekolah ini dibenarkan oleh responden ke 2 sbb: Kepala sekolah selalu melakukan kunjungan kelas, setiap satu kali sebulan. hal ini dilakukan sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja guru-guru (WG 19/01/2017).

kepengawasan oleh kepala sekolah dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh rangkaian kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Faktor Pendukung Keberhasilan Kepala Sekolah MTSN 1 Kota Bima Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Budaya Prestasi Di Sekolah.

Menurut Kepala MTSN 1 Kota Bima, ada beberapa hal yang mendukung peningkatan prestasi di sekolah diantaranya yaitu :

1. pengelolaan sekolah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan pada awal tahun pelajaran.
2. Sikap yang baik dalam membangun komunikasi, kebersamaan, keikhlasan dari guru-guru untuk membina siswa agar bisa berprestasi. sedangkan faktor lain yang mendorong keberhasilan sekolah adalah adanya dukungan yang diberikan oleh kemenag dan komite, dukungan ini berupa motivasi dan bantuan pendanaan (WKS18/01/2017)

Responden yang diwawancarai menyatakan bahwa:

Untuk menjalin rasa kebersamaan antara para guru dan semua staf, kepala sekolah membuat acara arisan dan silaturahmi secara bergilir di rumah para guru dan staf, disamping itu pada hari minggu kemarin sekolah ini direndam banjir. kepala sekolah meminta kami para staf untuk membersihkan dari lumpur hal ini dilakukan sebagai wujud rasa tanggung jawab dan memiliki bagi semua komponen yang ada di sekolah. dengan adanya wadah dan kegiatan ini kami dengan semua staf disini sudah seperti keluarga sendiri (WG 26/01/2017).

Sementara waka humas yang diwawancarai membenarkan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan beliau menambahkan bahwa:

Orang tua siswa sangat mendukung sekolah kami, dukungan yang diberikan oleh orang tua ini berupa bantuan dalam pembangunan mesjid dan jum'at sedekah. Sementara dukungan yang diberikan oleh kemenag adalah berupa motivasi (WWKS 26/01/2017)

Senada dengan penjelasan diatas. komite sekolah menyatakan bahwa:

kami selalu berpartisipasi dalam kegiatan pembangunan di sekolah seala kadarnya sesuai dengan kemampuan orang tua wali murid (KMT, 26/01/2017).

Kebersamaan diantara komponen di sekolah mampu menciptakan keharmonisan dan iklim belajar yang lebih baik. Terciptanya kondisi sekolah yang lebih baik, menjadikan siswa-siswa saling bersaing untuk menjadi yang terbaik dalam berprestasi.

Menurut siswa kelas 3 MTSN I Kota Bima menyatakan bahwa:

jika ada kegiatan lomba atau olympiade yang harus diikuti. guru-guru atau kepala sekolah kita di sini, tidak langsung menunjuk anak tertentu untuk mewakili sekolah, tapi akan diadakan lomba internal dulu untuk mencari siapa yang terbaik diantara siswa yang ada untuk mewakili sekolah ke ajang olympiade. Siswa kelas tiga ini juga menambahkan bahwa dia sangat senang dengan adanya lomba internal di sekolahnya karena dengan demikian semua siswa memiliki hak yang sama untuk bisa berprestasi (WS&D 26/01/2017)

Hal ini dibenarkan oleh waka kesiswaan yang menyatakan bahwa:

siswa yang mewakili sekolah dalam berbagai ajang prestasi adalah siswa yang betul-betul memiliki kemampuan, bukan karena ditunjuk secara langsung. Kami tidak menunjuk secara langsung, karena kami ingin menciptakan budaya bersaing diantara para siswa kami (WWKS 19/01/2017). Budaya bersaing sengaja diciptakan diantara para siswa, agar mereka termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuannya karena siswa memiliki hak yang sama untuk bisa mewakili sekolah ke ajang olympiade (WG 19/01/2017).

3. Kendala Yang Dihadapi Kepala Sekolah MTSN I Kota Bima Dalam Meningkatkan Budaya Prestasi Di Sekolah

Upaya sekolah dalam meningkatkan budaya prestasi di sekolah tidak semuanya berjalan dengan lancar, dalam pelaksanaannya terkadang menemui kendala-kendala. Menurut kepala sekolah bahwa:

tidak ada kendala yang berarti dalam proses peningkatan budaya prestasi di sekolah, karena semua komponen yang ada di sekolah sangat solit dan berkomitmen terhadap tugas yang telah diberikan kepada masing-masing (WKS 18/01/2017).

menurut waka kesiswaan selaku pembina The Club bahasa inggris dan juga guru-guru sebagai pembina The Club lainnya menyatakan

banyaknya guru-guru yang kurang semangat dalam melakukan pembinaan karena mereka setelah pulang harus kembali lagi ke sekolah (19/01/2017)

Setiap masalah perlu segera dicarikan jalan keluar dan pemecahannya agar tidak berlarut-larut. Kepala sekolah harus bisa mengarahkan dan memecahkan permasalahan yang ada.

4. Upaya Kepala Sekolah MTSN I Kota Bima Sebagai Manajerial Dalam Menghadapi Kendala Terkait Peningkatan Budaya Prestasi Di Sekolah

untuk menghadapi kendala di sekolah maka kepala sekolah mengkomunikasikan dan memberikan motivasi kepada guru-guru yang terlibat dalam pembinaan untuk lebih bersemangat dan aktif dalam kegiatan pembinaan. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

saya selalu menanyakan kepada koordinator ekstrakurikuler terhadap proses pembinaan yang mereka lakukan (WKS 18/01/2017). Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh guru pembina kegiatan ekstrakurikuler bahwa kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan semangat kepada guru-guru untuk aktif melakukan pembinaan kepada siswa. Hal ini juga dibenarkan oleh waka sarana dan prasarana bahwa kepala sekolah sekarang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada semua komponen yang ada di sekolah (WWKS 21/01/2017).

Pengembangan sikap penghargaan terhadap seluruh interaksi dengan orang lain, menjadikan orang lain berhasrat untuk membantu pekerjaan kita.

4.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah MTS Muhammadiyah

1. Peran Kepala Sekolah MTS Muhammadiyah Kota Bima Sebagai Manajerial Dalam Meningkatkan Prestasi Di Sekolah

Kepala sekolah dalam mengelola sekolah dibantu oleh para kaur (kepala urusan). Kepala urusan inilah yang melaksanakan tugas dari kepala sekolah dan yang akan melaporkannya kepada kepala sekolah, dalam bentuk laporan pertanggung jawaban. Usaha untuk meningkatkan prestasi di sekolah, kepala sekolah melakukan perencanaan bersama dengan waka kesiswaan, komite, dan sebagian guru-guru. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala MTS Muhammadiyah Kota Bima bahwa.

Perencanaan untuk meningkatkan prestasi direncanakan pada rapat kerja yang diadakan setiap awal tahun dengan menghadirkan komite, wakil kepala sekolah dan juga tim dari guru-guru (WKS 27/01/2017) hal ini senada dengan yang disampaikan oleh responden pertama sbb: setiap awal tahun kami selalu merencanakan kegiatan dalam meningkatkan prestasi di sekolah, dan kegiatan ini dihadiri oleh, komite, kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan tim dari guru-guru (WG 27/01/2017).

Kepala sekolah sebagai manajer dalam melaksanakan program peningkatan prestasi di sekolah menugaskan guru-guru untuk mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan tersebut. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh informal pertama sbb:

Kepala sekolah memberikan surat keputusan (SK) kepada guru-guru untuk mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pembinaan kepada siswa, dan biasanya pembinaan ini dilakukan ketika akan mengikuti olimpiade (WG 28/01/2017). Senada dengan penjelasan ini waka kesiswaan menjelaskan bahwa: kegiatan pembinaan siswa di sini hanya dilakukan ketika ada kegiatan lomba atau kegiatan olimpiade (WWKS 27/01/2017).

Hal ini dibenarkan oleh Waka Humas yang sekaligus sebagai guru pembinaan olimpiade menyatakan bahwa:

pelaksanaan pembinaan untuk kegiatan kurikuler dan ekstra kurikuler biasanya diadakan satu bulan sebelum mengikuti lomba (WWKS 28/01/2017).

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dan guru-guru bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi di sekolah dilakukan dengan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan. Mengikut sertakan mereka dalam berbagai pelatihan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah:

Ketika ada pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pihak kementerian agama (Kemenag), maupun yang diadakan oleh dinas saya selalu mengikut sertakan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah ini (WKS 27/01/2017).

Hal ini dibenarkan oleh informal ke 2 Sbb:

ketika ada berbagai pelatihan yang diadakan oleh dinas dan juga pelatihan yang diadakan oleh kemenag (kementrian agama) kami biasanya diikut sertakan tergantung guru mata pelajaran apa yang dipanggil (WG 27/01/2017).

Untuk memastikan setiap program yang telah direncanakan sudah dilaksanakan dengan baik, maka kepala sekolah melakukan kepengawasan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah sbb:

Saya selalu datang lebih awal dan melakukan pendataan kepada guru-guru yang tidak hadir (WKS 27/01/2017). Senada dengan penjelasan

ini waka kurikulum, membenarkan apa yang dilakukan oleh kepala sekolah bahwa: kepala sekolah selalu menanyakan tentang guru-guru apa saja yang tidak hadir (WWKS, 28/01/2017).

Adanya sikap kepala sekolah dalam menanyakan ketidak hadiran guru-guru, disebabkan banyaknya guru-guru yang sering tidak hadir di sekolah.

2. Faktor Pendukung Keberhasilan Kepala Sekolah MTS Muhammadiyah Dalam Meningkatkan Budaya Prestasi Di Sekolah.

Menurut kepala MTS Muhammadiyah faktor yang mendukung prestasi di sekolah yaitu:

Kebersamaan dan keikhlasan guru-guru dalam mengajar dan membimbing siswa (WKS 27/01/2017). Hal ini sebagai mana yang disampaikan oleh waka kurikulum bahwa: dalam membimbing siswa kami selalu mengedepankan keikhlasan dengan harapan ketika mereka mengikuti lomba, mereka dapat mengharumkan nama sekolah. Untuk menjalin rasa kebersamaan antar guru-guru dan staf yang ada di sekolah ini, kita membuat arisan dan silaturahmi secara bergilir di rumah para guru dan staf (WWKS 28/01/2017). Senada dengan penjelasan tersebut informal ke 3 membenarkan bahwa kami di sini punya arisan bersama. Arisan ini di adakan sebagai kegiatan silaturrahi (WG 28/01/2017).

Kegiatan arisan sengaja dibuat oleh kepala sekolah untuk membangun kebersamaan di antara guru-guru dan staf yang ada di sekolah. di samping itu, kepala sekolah memotivasi staf dan guru-guru dengan memberikan keteladanan. hal ini di sampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

untuk bisa menjadi teladan bagi guru-guru dan staf, saya datang lebih awal, sebelum jam pelajaran dimulai. hal ini saya lakukan agar guru-guru dan para staf menerapkan kedisiplinan (WKS 27/01/2017).

kepala sekolah berusaha menerapkan kedisiplinan bagi semua komponem yang ada di sekolah dengan berusaha memberikan keteladan.

3. Kendala Yang Dihadapi Kepala Sekolah MTS Muhammadiyah Dalam Meningkatkan Prestasi Di Sekolah

Pelaksanaan peningkatan prestasi di sekolah tidak selamanya berjalan dengan lancar, terkadang banyak menemui hambatan dan kendala-kendala.

Kendala internal dalam meningkatkan prestasi di sekolah MTS Muhamaadiyah menurut kepala sekolah antara lain:

(1)pendanaan yang terbatas; (2) fasilitas yang serba terbatas; (3) guru-guru yang sering tidak hadir. Sedangkann faktor eksternalnya adalah tidak adanya dukungan dari wali murid (komite). Kendala ini di karenakan oleh program pemerintah kota bima yang melarang adanya pungutan apapun di sekolah MTS dan SMP karena program pemerintah adalah sekolah gratis sampai 12 tahun (WKS 27/01/2017)). Hal ini di benarkan oleh waka Humas yang menyatakan bahwa: Sekolah sekarang dilarang untuk melakukan pungutan dalam bentuk apapun, kepada para orang tua siswa (WWKS, 28/01/2017).

Hal ini juga dibenarkan oleh guru-guru yang ada di sekolah dan komite sekolah yang menyatakan bahwa:

semenjak aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah kota Bima melarang penarikan BP3 maka semenjak saat itulah sekolah tidak perna lagi menarik iuran dalam bentuk apapun (28/01/2017).

4. Upaya Kepala Sekolah MTS Muhammadiyah Sebagai Manajerial Dalam Menghadapi Kendala Peningkatan Prestasi Di Sekolah

Upaya kepala MTS Muhammadiyah dalam mengatasi kendala dalam meningkatkan prestasi di sekolah adalah dengan memberikan motivasi kepada para staf dan juga para siswa. disamping itu kepala sekolah juga selalu hadir lebih awal untuk memberikan keteladanan dan kedisiplinan, dan untuk guru-guru yang sering tidak hadir tanpa alasan, kepala sekolah menanyakan prihal ketidak hadiranya. hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

Saya selalu memberikan motivasi kepada seluruh staf dan siswa. Kepada guru-guru yang sering tidak hadir saya selalu menanyakan prihal ketidak hadiranya karena guru-guru banyak yang tidak hadir maka saya mengambil langkah-langkah untuk mendisiplinkan staf dengan membuat kesepakatan bersama (WKS 27/01/2017). hal ini dibenarkan oleh waka kurikulum bahwa kepala sekolah berusaha untuk mendisiplinkan para staf dengan memberikan motivasi dan hukuman. Hukuman ini berupa pemotongan gaji bagi guru-guru yang sering tidak hadir, hal ini dilakukan atas kesepakatan bersama dengan

para staf. Tujuannya untuk meningkatkan kedisiplinan kepada para staf (WWKS 28/01/2017).

Pemotongan gaji yang dilakukan oleh pihak sekolah semata-mata dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan para staf.

Hal ini dibenarkan oleh guru MTS Muhammadiyah bahwa guru-guru di sekolah ini banyak yang tidak hadir, untuk mengatasi ini kepala sekolah membuat kesepakatan dengan staf untuk menaati aturan yang telah ditetapkan secara bersama. kepala sekolah memberikan pengertian agar melakukan sesuatu hal dengan ikhlas dan semata-mata untuk niat ibadah (WG 28/01/2017).

Kendala sarana dan prasarana seperti pengadaan perpustakaan toilet siswa, lapangan, dan pengadaan LCD. Kepala sekolah sudah memasukan proposal ke kemenag dan untuk pendanaan kegiatan sekolah hanya mengandalkan dana dari BOS. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh kepala sekolah bahwa:

Untuk pendanaan sekolah Kami disini hanya mendapatkan bantuan dari dana boss saja. Sedangkan untuk bantuan sarana dan prasarana kami memasukan proposal ke kemenag (WKS 27/01/2017).

5. Pembahasan

1. Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Prestasi Di Kota Bima

Berdasarkan hasil temuan peneliti menunjukan bahwa dalam melaksanakan tugasnya sebagai manajer ke dua kepala sekolah melakukan perencanaan untuk meningkatkan prestasi akademik dan non akademik siswanya. Selain perencanaan kepala sekolah juga melakukan pengkoordinasian dan kepengawasan dengan memberikan wewenang pada para staf dan gurunya untuk melakukan pembinaan terhadap siswa, dan melaporkannya kepada kepala sekolah terkait perkembangan hasil belajar siswa yang dibina. Perbedaan antara kedua kepala sekolah dalam melakukan pembinaan yaitu. MTS Muhamadiyah melakukan pembinaan terhadap siswanya ketika akan mengikuti lomba sementara MTSN I Kota Bima diadakan pembinaan setiap minggu.

Peran kepala sekolah sebagai manejer di sekolah sangat penting karena dalam tindakanya akan mempengaruhi komponen yang ada di sekolah untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan. Hal ini sama dengan hasil penelitian

yang juga dilakukan oleh Suyitno (2017) tentang strategi kepala Sekolah dalam peningkatan prestasi belajar siswa (studi kasus di SMPN 1 Fakfak) menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer yaitu kepala sekolah mampu menggerakkan bawahannya (guru, dan staf sekolah) dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sebagai wujud pengelolaan pendidikan. Berorientasi pada prestasi belajar siswa dengan berbagai hal sebagai berikut: (1) Program Kerja yang direncanakan, (2) Mengirim Guru untuk *workshop*, penataran atau diklat.

2. Faktor Pendukung Keberhasilan Kepala Sekolah MTSN I dan MTS Muhammadiyah Kota Bima Sebagai Manajerial Dalam Meningkatkan Prestasi Di Sekolah.

Berdasarkan hasil temuan peneliti menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang menentukan keberhasilan kepala sekolah sebagai manajer di MTSN I kota bima diantaranya: (1) adanya dukungan dari orang tua siswa atau komite: (2) adanya dukungan dari kemenag; (3) rasa ingin tau siswa sangat tinggi hal ini terlihat dari keaktifan mereka di kelas pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung, dan aktif mengikuti kegiatan lomba-lomba: (4) adanya kebersamaan kepala sekolah, guru dan staf dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki siswa. Sementara faktor pendukung keberhasilan MTS Muhammadiyah yaitu kebersamaan dan keikhlasan dalam mengajar dan membimbing siswa agar bisa berprestasi, Kebersamaanya diaktualisasikan dalam bentuk arisan bersama dengan tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyitno (2017) menyatakan bahwa keberhasilan program-program sekolah atau Madrasah ditentukan oleh starategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan melalui kerja sama kooperatif, memberikan kesempatan kepada pendidik untuk mengembangkan profesinya, membangun strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dan menanamkan sikap disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa peningkatan prestasi di sekolah dikarenakan adanya persiapan khusus yang dilakukan oleh sekolah dalam membimbing siswa. *The club* (kelompok belajar), kelompok ini dibuat khusus

untuk anak-anak yang memiliki bakat dan minat yang sama pada kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler. Menurut (Mulyasa, 2011) dengan adanya penyaluran bakat dan minat siswa menunjukkan bahwa sekolah tersebut sudah memberikan layanan terbaik kepada siswanya.

3. Faktor Penghambat Kepala Sekolah Sebagai Manajerial Dalam Meningkatkan Prestasi Di Sekolah

Berdasarkan hasil temuan peneliti di lapangan bahwa tidak ada kendala yang berarti yang dihadapi oleh sekolah dalam meningkatkan prestasinya karena semua komponen yang ada di sekolah sudah tau tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Hanya saja guru-guru kurang semangat dalam membimbing siswanya dikarenakan jadwal yang dinilai kurang efektif bagi para guru-guru, karena mereka harus datang lagi ke sekolah. Sementara faktor penghambat kepala sekolah MTS Muhammadiyah kota bima dalam meningkatkan budaya prestasi di sekolah sbb: (1) pendanaan yang terbatas; ; (2) fasilitas yang serba terbatas; (3) guru-guru yang sering tidak hadir; (4) tidak ada dukungan dari masyarakat. Akibat pendanaan yang serba terbatas maka pembinaan untuk kegiatan akademik dan non akademik hanya dilakukan ketika akan mengikuti lomba, dalam mengelola sekolah atau organisasi pasti ada saja permasalahan yang terjadi. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Karwanto (2010) tentang analisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi di sekolah, menunjukkan bahwa masalah yang menghambat peningkatan prestasi di sekolah, bersumber dari kurangnya dukungan dari orang tua siswa dan biaya.

4. Upaya Kepala Sekolah Sebagai Manajerial Dalam Menghadapi kendala Meningkatkan Budaya Prestasi Di Sekolah

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah MTSN 1 kota Bima dalam menghadapi kendala untuk meningkatkan prestasi di sekolah adalah memberikan motivasi kepada para staf dan siswa untuk menaati peraturan dan kedisiplinan, serta memberikan pengertian akan pentingnya pembinaan terhadap siswa. Sementara upaya kepala sekolah MTS Muhammadiyah dalam menghadapi kendala antara lain: memberikan motivasi kepada para staf dan juga para siswa untuk menaati peraturan. Sedangkan untuk kendala eksternal

kepala sekolah meminta bantuan sarana dan prasarana di kemenang berupa memasukan proposal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berusaha semaksimal mungkin untuk bisa mengatasi berbagai persoalan yang ada di sekolahnya. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marsongko, 2009) bahwa untuk mengatasi berbagai kendala kepala sekolah mengadakan koordinasi dengan stakeholder yang ada, mengadakan bimbingan, pelatihan, diklat dan supervisi.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan budaya prestasi di MTSN I Kota Bima dan MTS Muhammadiyah Kota Bima maka diperoleh kesimpulan sbb: (1) untuk meningkatkan prestasi di sekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah MTSN I Kota Bima menugaskan guru-guru khusus untuk melakukan pembinaan kepada siswa setiap minggunya. Guru-guru ini dipilih berdasarkan kecakapan yang mereka miliki; (2) prestasi yang diraih oleh siswa MTSN I Kota Bima di berbagai ajang olympiade didapatkan, karena adanya pembinaan secara intensif setiap Minggunya; (3) adanya dukungan semua pihak seperti: guru, wakil kepala sekolah, komite, kemenag, dan orang tua wali murid memberikan pengaruh yang besar bagi peningkatan prestasi di sekolah MTSN I Kota Bima; (4) kendala pada kepemimpinan kepala sekolah MTSN I sebagai manajerial yaitu kurang Semangat guru-guru dalam melakukan pembinaan terhadap siswa, namun permasalahan ini bisa di atasi karena kepala sekolah sangat loyal dalam mendengarkan aspirasi bawahanya.

Kepemimpinan manajerial kepala sekolah MTS Muhammadiyah di peroleh kesimpulan yaitu: (1) pembinaan terhadap siswa hanya dilakukan jika mengikuti lomba hal ini menyebabkan prestasi di sekolah menurun; (2) prestasi yang didapatkan sekolah kurang, karena kurangnya dukungan dari semua pihak; (3) kendala yang dihadapi oleh sekolah dalam meningkatkan prestasi yaitu kurang disiplinya guru-guru, belum memadainya sarana dan prasarana, dan pengelolaan sekolah yang

dilakukan oleh kepala sekolah tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian maka peneliti memberikan saran kepada sekolah

5.2.1 Saran Untuk Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah MTSN I Kota Bima Dalam Meningkatkan Budaya Prestasi Di Sekolah

1. Kepala sekolah harus terus melakukan pembinaan dan pelatihan terhadap tenaga pendidik dan kependidikannya agar tercipta tenaga pendidik yang kreatif, inovatif dan menyenangkan.
2. Sekolah harus terus meningkatkan kualitasnya dan tidak boleh berpuas diri terhadap prestasi yang didapatkannya.
3. Kepala sekolah seharusnya mengetahui keadaan-keadaan yang dihadapi oleh tenaga pendidiknya agar kegiatan belajar mengajar dapat dilakukan secara efektif.

5.2.2 Saran Untuk Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah MTS Muhammadiyah Kota Bima Dalam Meningkatkan Prestasi Di Sekolah

1. Mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui pembinaan untuk kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler yang terjadwal setiap minggu, bukan karena ingin mengikuti lomba.
2. kepala sekolah harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik serta mempunyai jaringan kerjasama yang luas dengan siapa saja dalam rangka mencari dukungan pendanaan sekolah, demi terealisasinya kegiatan perencanaan dalam meningkatkan prestasi disekolah.
3. kepala sekolah harus melakukan kepengawasan kepada semua komponen yang ada di sekolah agar kegiatan belajar mengajar dapat dilaksanakan secara kondusif.

Saran bagi peneliti selanjutnya agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan untuk masukan dalam meningkatkan budaya prestasi di sekolah.

Rujukan

- Anwar, Qomari. 2011. *Sekolah yang Efektif*. , diakses tanggal 19 desember 2016. (Online),(http://ngatimin.weebly.com/uploads/5/4/1/1/5411453/sekolah_efektif.ppt)
- Andang, 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Arifin. N. (2007). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mencapai Prestasi*, Jogjakarta: Adityah Media.
- Biro Hukum dan Organisasi Departemen Pendidikan Nasional: Kepala Bagian Penyusunan Rancangan Peraturan Perundang-undangan dan Bantuan Hukum I: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Dally, Dadang. 2010. *Balanced scorecard suatu pendekatan dalam implementasi berbasis sekolah*, Bandung: Rosdakarya
- Fattah, N. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*, jakarta: Universitas Terbuka.
- Harjosoedarma, S. 2004. *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andi
- Kemenag. 2016. Tentang Data Akreditasi Sekolah.
- Marzuki, dkk. 2015. *Pengembangan Budaya Dan Iklim Sekolah Di SMA NEGERI 2 Bandar Lampung* (Jurnal) diakses tanggal 4 desember 2016 <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=254147&val=6848&>
- Marsongko MJ Hari, (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. Studi Kasus Tentang Manajemen Kepala Sekolah Di Sd Muhammadiyah Wonorejo Polokarto* (tesis). Diakses 1 desember 2016 dari <https://digilib.uns.ac.id>
- Minarti, Sri. 2012. *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- Mulyasa. E. 2003. *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Jakarta: Depag.RI.
- Mulyasa. E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2011. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara

- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN. Maliki Press
- Muhaimin, 2015. *Manajemen Penjaminan Mutu Di Uneversitas Islam Negeri Malang*, Malang: Tp. UIN maliki. Press
- Munir, Abdullah. 2008. *Menjadi kepala sekolah efektif*, Jogjakarta: AR-Ruzz Media
- Prabowo, Sugeng listiyo. (2008). *Penjaminan Mutu Dengan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001 :2000 Diperguruan Tinggi Studi Multi Situs Pada Stiemalangkucecwara Malang Dan Universitas Narotama Surabaya* (disertasi). Universitas Negri Malang.
- Peraturan Mentri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia No 23 Tahun 2013 Tentang Perubahan Peraturan Meteri Pendidikan Nasional No 15 Tahun 2010 Tentang Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Kabupaten/ Kota
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu
- Permendiknas No 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah
- Permendiknas No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah
- Pora, Yusran. 2004. *Selamat Tinggal Sekolah*, Yogyakarta: Media Pressindo
- Purnama, Nursa'bani. 2006. *Manajemen Kualitas Perspektif Global*, Yogyakarta: PT. Ekonosia
- Puspitasari, Norma (2015). *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Studi Kasus SMK Batik I Surakarta* (Tesis) ISSN:2442-7942 volume I. No 1. di akses I Desember 2016 <http://www.poltekindonusa.ac.id/wp-content/uploads/2015>
- Rahman ,at.al 2006. *Peran Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor: Algaprint
- Raihani, 2008. *Kepemimpinan kepala sekolah transformatif*, yogyakarta:PT. LKIS. Printing Cemerlang
- Renstra kemendibud 2015-2019 diakses 1 desember 2016 dari <http://pendis.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id2=strategipendis#.WEjupdKLTIU>
- Safitri, Elda dkk (2015) *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN Ruko Banda Aceh* Jurnal Administrasi ISSN 2302-0156 Volume 3 No 4 November 2015 Diakses

Tanggal 2 Desember 2016 <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/5678>

- Saondi, Ondi (2014). *Membangun Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT. Reflika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan praktek kepemimpinan*, Jakarta: Rineke Cipta
- Subandono, Heru (2011). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk motivasi kerja guru studi kasus tentang manajemen disekolah mesjid terminal depok propinsi jawa barat*. (tesis). Diakses 1 desember 2016 http://repository.upi.edu/9353/2/t_pmp_0909552
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta
- Suyitno, 2017. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus Di Smpn 1 Fakfak*. Jurnal. Konstruktivisme, Vol. 9, No. 1, januari 2017 diakses 18 desember 2017 <http://konstruktivisme.unisbablitar.ejournal>.
- Tilaar. H.A.R. 2007. *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung: Remaja.Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Usaid-Kinerja , 2014.*Tata Kelola Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Spm) Bidang Pendidikan Dasar Untuk Kabupaten/Kota(Online)* Di Akses 13 September <http://www.kinerja.or.id>.
- Wahjosumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Grafindo Persada
- Werang, Basilus. R. (2012). *Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Moral Kerja Guru Dengan Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Merauke* . Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10, No 3, September 2012 di Akses Tanggal 1 Desember 2016 <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=254147&val=6848&>
- Wijayanti, Indra Dwi & Karwanto.(2010) *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah Studi Kasus Di SMP PGRI 6 Surabaya* Jurnal. universitas Negeri Surabaya Diakses 1 desember 2016 dari <https://digilib.uns.ac.id>
- Yuliono, Agus (2011). *Pengembangan Budaya Sekolah Berprestasi Tentang Penanaman Nilai Dan Etos Berprestasi Di Sma Karangturi* Jurnal Komunitas Volume 3, No 2, September 2011 di Akses Tanggal 2 Desember 2016 <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/komunitas>

Lampiran-Lampiran



Upaya Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Manajerial Dalam Meningkatkan Prestasi Di Sekolah MTSN I Kota Bima

Mengadakan kegiatan MGMP membahas tentang penilaian dalam kurikulum K- 13



Mengadakan Rapat Dengan Guru-guru



Mengadakan Pembinaan Terhadap Siswa



Memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi di depan para staf dan siswa yang ada di sekolah



Dokumentasi Pada Saat Wawancara dengan Guru-guru Di MTS

Muhammadiyah Kota Bima

Wawancara Dengan Guru-guru



PELATIHAN GURU-GURU MTS MUHAMMADIYAH

